



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Mobbing: quando e come al lavoratore conviene dimettersi

Autore: Consulenze | 29/12/2018



Dal 2007 lavoro in Poste Italiane Spa a tempo indeterminato, full time, come portalettere. Nei tre anni precedenti ero precario. In questi ultimi anni sto subendo dall'azienda mobbing. Per via delle continue riorganizzazioni, consegne della posta a giorni alterni, taglio di zone di recapito, sono spesso costretto a cambiare le zone e sono già alla terza volta che rimango senza la mia zona assegnata. Sono diplomato ragioniere e ho fatto la domanda per passare impiegato o alla sportelleria e, nonostante all'ultimo colloquio interno nel 2016 fossi

risultato idoneo, non sono ancora stato chiamato. Ho chiesto più volte ai miei responsabili se c'è una graduatoria degli idonei, ma ne ho avuto solo risposte vaghe. Se mi dimetto volontariamente, possono farmi causa per licenziamento per giusta causa? In caso posso chiedere un incentivo all'azienda, il cosiddetto esodo incentivato? Posso far valere la mia idoneità come impiegato per uno scatto di carriera? Posso chiedere un'aspettativa lunga tipo 6 mesi per problemi personali?

Per rispondere al quesito posto, occorre innanzitutto introdurre che cosa s'intende per "**mobbing**" sul luogo di lavoro, quali sono le sue caratteristiche tipiche per riconoscerlo e come fare per tutelarsi.

Dunque, il mobbing sul lavoro consiste in un insieme di comportamenti violenti perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso.

Sono **esempi** tipici del mobbing:

- lo svuotamento delle mansioni tale da rendere umiliante il prosieguo del lavoro;
- i continui rimproveri e richiami espressi in privato ed in pubblico anche per banalità;
- l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo;
- l'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- l'interrompere o impedire il flusso di informazioni necessari per l'attività (chiusura della casella di posta elettronica, restrizioni sull'accesso a internet).

Per poter parlare di mobbing sul lavoro, l'attività persecutoria deve durare più di 6 mesi e deve essere funzionale alla espulsione del **lavoratore**, nonché causa di una serie di ripercussioni psico-fisiche che spesso sfociano in specifiche malattie (disturbo da disadattamento lavorativo, disturbo post-traumatico da stress) ad andamento cronico.

Detto ciò, attualmente in Italia non esiste una legge anti-mobbing, pertanto non è configurato come specifico reato penale a sé stante. Vi sono comunque delle norme nel nostro ordinamento che ci aiutano nella lotta al mobbing; una prima norma, che riguarda i diritti sacrosanti dell'uomo e assurge a rango di principio costituzionale (pertanto inviolabile) è rappresentata dall'art. 32 della Costituzione che afferma:

“la salute è un diritto dell'individuo e della collettività [...]”.

Ad essa va affiancato il principio stabilito dall'art 40 della Costituzione secondo il quale:

“l'iniziativa economica privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Dal punto di vista civilistico l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro “di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori”. Tale obbligo, fa sì che il datore di lavoro possa essere chiamato a risarcire il danno:

-sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione);

- sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (c.d. danno biologico e neurobiologico) subito dal lavoratore.

Chiarito ciò, in risposta alla domanda in esame se il lettore può dimettersi volontariamente per agire per vie legali contro la società, si fa presente che le **dimissioni** devono essere rese per “giusta causa” (e non dimissioni volontarie). Chiaramente se egli si dimette per giusta causa (in questo caso non deve neanche dare preavviso al datore di lavoro), deve dimostrare il fine che ha scaturito le sue dimissioni e inquadrarli come attività di mobbing.

Il lavoratore è tenuto a dimostrare i fatti storici consistenti negli **atti vessatori** e ciò è tendenzialmente molto difficile se si considera che questa prova può essere fornita quasi esclusivamente tramite dei testimoni che normalmente sono anche i colleghi del lavoratore vessato e che molto spesso continuano a lavorare proprio alle dipendenze di quel datore di lavoro che può essere accusato dei comportamenti illeciti. Il lavoratore, ad ogni buon conto, deve fornire la prova dei singoli atti vessatori mentre per quanto riguarda la prova delle finalità di questi atti

(l'ottenimento delle dimissioni) si potrà avvalere anche di semplici presunzioni. Le presunzioni, in particolare, vengono definite come le conseguenze che il giudice (o la legge) trae da delle circostanze che - di per se sole - non sarebbero in grado di dimostrare un fatto, in questo caso la volontà di ottenere le dimissioni del lavoratore, ma che - per la loro serietà - lasciano appunto presumere la finalità vessatoria del comportamento nel suo complesso. Questa operazione è possibile a patto che le circostanze siano gravi, precise e concordanti. Il lavoratore dovrà poi dimostrare l'esistenza dei danni di cui richiede il risarcimento e soprattutto che questi danni sono dovuti agli atti vessatori subiti. Si tratta della prova del c.d. nesso causale tra condotta e danno.

Infine, qualora il lettore si dimetta per giusta causa avrà anche diritto all'indennità di disoccupazione NASPI, cosa che non avrebbe se si dimettesse volontariamente.

In definitiva, in risposta alla prima domanda, se il lettore intende agire per vie legali contro la società conviene dimettersi per "giusta causa" e dimostrare nei fatti l'attività di mobbing esercitata dal datore di lavoro nei suoi confronti.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dal dott. **Daniele Bonaddio***